

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian suatu negara dibutuhkan informasi keuangan yang andal, didalamnya dibutuhkan seorang yang dapat dipercaya untuk meyakinkan pihak luar yang akan memiliki dasar untuk menyalurkan dana-dana mereka ke usaha-usaha yang beroperasi secara efisien dan memiliki posisi keuangan yang sehat (Julianingtyas, 2012). Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian. Hal ini menyebabkan Kantor Akuntan Publik (KAP) harus meningkatkan terus kualitas jasa audit yang dilakukan para auditornya. Kualitas Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat dilihat dari kinerja Akuntan Publik yang bekerja di dalamnya (Sitio dan Anisykurlillah, 2014). Akuntan publik bekerja di sebuah kantor yang disebut Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang memberikan jasa berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003:4) dalam (Safitri, 2014). Dalam menjalankan fungsi pemeriksaan, kantor akuntan publik ini perlu didukung oleh kinerja Auditor. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh KAP.

Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit dan di tugaskan untuk mengumpulkan dan memeriksa bukti audit untuk memastikan kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang ditetapkan dan kemudian mengkomunikasikan terhadap user. Peran auditor adalah sebagai mediator antara pemilik dengan manajer pada suatu perusahaan atau pemerintahan (Julianingtyas, 2012). Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Wibowo, 2009) dalam Sanjiwani dan Wisadha (2016). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Auditor yang mengaudit laporan keuangan perusahaan disebut dengan auditor swasta atau auditor eksternal. Auditor eksternal bertanggung jawab dalam memberikan opini atas kewajaran pelaporan keuangan organisasi, terutama dalam penyajian posisi keuangan dan hasil operasi dalam suatu periode. Mereka juga menilai apakah laporan keuangan organisasi disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang diterima secara umum, diterapkan secara konsisten dari periode ke periode, dan seterusnya. Seorang auditor eksternal dituntut untuk bekerja secara profesional agar opini audit yang dihasilkan dapat diandalkan. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Suariana, Herawati, dan Darmawan, 2014).

Pesatnya persaingan dikalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Standar audit merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Kenyataan menunjukkan bahwa banyak auditor melakukan penyimpangan terhadap kode etik dan standar audit (Irawati et al., 2005) dalam (Mindarti, 2015). Penyimpangan terhadap standar dan prosedur audit dapat memengaruhi kinerja auditor, bahkan dapat menyebabkan kegagalan audit. Berkaitan dengan auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam laporan keuangan, maka Auditing *Standards Boards* (ASB) mengeluarkan Statement on Auditing Standards (SAS) No.82. Dikelurkannya SAS No.82 ini untuk meningkatkan kinerja auditor dengan cara menambah dan memperjelas pedoman operasional bagi auditor dalam mempertimbangkan kecurangan yang terjadi (Hanna dan Firnanti, 2013). Usaha memperoleh kinerja yang positif tidak terlepas dari kualitas audit yang dihasilkan. Kualitas hasil kerja auditor yang melakukan audit dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya. Rasa tanggung jawab auditor bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan prosedur dan standar akuntan publik sehingga dapat dipertanggung jawabkan mengenai kesimpulan yang dibuat untuk pihak-pihak yang berkepentingan baik langsung atau tidak langsung (Supardi dan Zaenal, 2009) dalam (Pramana dan Yuliantoro, 2013)

Locus Of Control atau pusat kendali yang menunjukkan sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya (Mindarti dan Hadiningsih, 2015). *Locus Of Control* menentukan tingkatan dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu, mereka digolongkan sebagai internal. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar. Ketika berkinerja baik mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan. Mereka digolongkan sebagai eksternal (Julianingtyas, 2012).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) menurut Luthans (2002: 575) dalam (Gunawan dan Ramdan, 2012) merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pelatihan terhadap para bawahan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dalam

KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor (Sanjiwani dan Wisadha, 2016).

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain (Yuskar dan Devisia, 2011). Budaya organisasi adalah gabungan dari integrasi dan falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi menurut pendapat John. M (2006:46) dalam Sitio dan Anisykurlillah (2014) budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, proses organisasi yang mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi termasuk individu dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan organisasi, yang ditunjukkan dalam cara pencapaian tujuan organisasi.

Good Governance menurut *Indonesia Institute Corporate Governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Menurut Aggarwal (2013) dalam Putra dan Ariyanto (2016) *Good Governance* dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, equitable, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan melaksanakan *good governance* dapat menciptakan proses pengambilan

keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders* (Yuskar dan Devisia, 2011)

Penelitian sebelumnya dari Julianingtyas (2012) dengan judul Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif.

Penelitian dari Gunawan dan Ramdhan (2012) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan pembahasan, pengujian, serta analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Pertama, tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor, Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, Ketiga, tidak terdapat pengaruh signifikan antara kelebihan peran terhadap kinerja auditor, Keempat, tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, Keempat, tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DKI Jakarta.

Penelitian dari Pramana dan Yuliantoro (2013) dengan penelitiannya Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPK Jateng). Penelitian diatas menunjukkan bahwa Independensi auditor, gaya kepemimpinan dan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian dari Trisnaningsih (2007) dengan judul Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan model hipotesis yang diajukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Penelitian dari Hanna dan Firnanti (2013) dengan judul Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor. Penelitian diatas menunjukkan bahwa struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sebaliknya konflik peran pemahaman *Good Governance*, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian dari Yuskar dan Devisia (2011) dengan judul Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance* , Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terdahulu, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Bahwa independensi auditor, komitmen organisasi, integritas auditor, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, Bahwa *Good Governanace* secara persendirian tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor, Etos kerja secara langsung juga tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tentang *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGARUH PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan DIY)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas dan untuk membatasi permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
4. Apakah pemahaman *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian tentang kinerja auditor ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor
4. Untuk menganalisis pengaruh pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk meningkatkan kualitas kinerja Auditor dan calon Auditor di masa yang akan datang supaya menjadi seorang Auditor yang terpercaya.

2. Bagi Auditor Independen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai refrensi bagi auditor dalam melaksanakan tugas Auditingnya terutama dalam hal memberikan informasi mengenai *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan pemahaman *Good Governence* terhadap kinerja Auditor.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan dapat lebih mengetahui pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta Pengaruh Pemahaman *Good Governence* terhadap Kinerja Auditor.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian teori atribusi, teori keagenan, teori *locus of control*, pengertian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *good governance*, penelitian terdahulu, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan, penelitian dan saran-saran yang dapat disajikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.